

Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane  
**Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren**

*Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung* 21 (2012) 2, S. 245-259



Quellenangabe/ Reference:

Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane: Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren - In: *Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung* 21 (2012) 2, S. 245-259 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-163015 - DOI: 10.25656/01:16301

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-163015>

<https://doi.org/10.25656/01:16301>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Institut für Hochschulforschung (HoF)**  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<https://www.hof.uni-halle.de>

#### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

#### Kontakt / Contact:

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der:

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren

**Monika Jungbauer-Gans**  
**Christiane Gross**  
Nürnberg/Kiel

Der Wettbewerb um begehrte Positionen kennzeichnet seit jeher die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dass die Kriterien für die Auswahl auf den verschiedenen Karrierestufen die bisherigen Leistungen bzw. künftige, potenzielle Leistungsfähigkeit abbilden (sollen), ist eine unhinterfragte Annahme.

An einzelnen Stellen finden sich jedoch Hinweise, dass auch nicht-meritokratische Faktoren eine Rolle spielen. Beispielsweise kann es im Zeitablauf zu variierenden Berufungschancen kommen, weil der akademische Arbeitsmarkt mehr oder weniger Stellen bereithält. Durch den Ausbau der Universitäten in den 1960er und 1970er Jahren hatte eine Kohorte von NachwuchswissenschaftlerInnen besonders gute Berufungschancen, während die Folgekohorte wenigen Vakanzen gegenüberstand (Mayer 1993). Auch die Evaluation von Fächern an ostdeutschen Hochschulen Anfang der 1990er Jahre hat in bestimmten Fächern zu einer größeren Zahl an offenen Stellen geführt (Schluchter 1996).

Neben diesen Faktoren, die vor allem im Aus- oder Umbau des Hochschulwesens begründet sind, könnten auch die jüngsten Reformen in den Hochschulen zu einer Verschiebung der Bedeutung von Kriterien zur Beurteilung von wissenschaftlichem Nachwuchs führen. Zu nennen ist hier die Einführung betriebswirtschaftlicher Führungs- und Steuerungssysteme in Hochschulen mit dem Ziel einer Effizienzsteigerung (Küpper 2009). Angesichts internationalen Wettbewerbsdrucks, steigender Studierendenzahlen und konstanter finanzieller Mittel werden auf vielen Ebenen Konzepte umgesetzt, die unter der Überschrift ‚New Public Management‘ zusammengefasst werden können. Ressourcen werden an Hochschulen zunehmend auf der Basis von Kennzahlen („indikatorgestützte Mittelvergabe“) wie Absolventenzahlen, Anzahl der Promotionen, Drittmittelumfang, Frauen- und Ausländeranteile sowie Qualitätsbewertungen vergeben und im Rahmen von Kontraktsystemen (Zielvereinbarungen) ausgehandelt. Es ist daher zu vermuten, dass die hoch geschätzten Krite-

rien (Drittmittel, Publikationen in referierten Journalen, Ergebnisse von Lehrevaluationen) angesichts dieser offensichtlichen Virulenz eine zunehmende Rolle für die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses spielen.

Diese Entwicklung wird in der Hochschulforschung kritisch verfolgt. Ob diese neuen Governancestrukturen zu einer zunehmenden Entkopplung von Forschung und Lehre führen, analysieren Meier und Schimank (2009). In Fallstudien, in denen sie Forschungsgruppen aus verschiedenen Ländern befragten, finden sie in Deutschland und Österreich immer noch eine breite kulturelle Verankerung der Humboldtschen Idee der Verbindung von Forschung und Lehre. Obwohl im Rahmen der Exzellenzinitiative auch die Möglichkeit der Einrichtung von Forschungsprofessuren gegeben ist, strebt man eine völlige Entkopplung beider Bereiche nicht an. Allerdings halten die Autoren den bisherigen Wirkungszeitraum noch für relativ kurz, sodass eine stärkere Trennung von Forschung und Lehre noch eintreten könnte (Meier/Schimank 2009). Demgegenüber stellt Münch (2007) in seiner Analyse des Exzellenzwettbewerbs einen sich selbst verstärkenden Prozess von Monopol- und Kartellbildung fest, der Vielfalt, Kreativität und Innovativität hemmt und zu einer Diskrepanz zwischen Drittmittelinput und Publikationsoutput führt. Die Zuweisung der Forschungsmittel nach dem Urteil von *peer reviews* bewertet Münch (2007) als Konstruktion eines Rationalitätsmythos und zeichnet damit ein deutlich pessimistischeres Bild der aktuellen Entwicklung der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft.

Mit der zunehmenden Bedeutung von Wettbewerb und Evaluationen basierend auf verschiedenen Informationssystemen an deutschen Hochschulen geht ein zunehmendes Monitoring von Kennzahlen einher. Die Systeme bieten Anreize zur Verhaltensanpassung für das vorhandene Personal, wie beispielsweise die Veränderung der Publikationsgewohnheiten in Richtung der durch die Kennzahlensysteme höher bewerteten Organe, die Zunahme der Anträge auf Projektförderung, die Beteiligung an größeren Forschungsnetzwerken oder im Fall einer Entkopplung von Forschung und Lehre eine zunehmende Spezialisierung im Aufgaben- und Kompetenzprofil. Bei der Auswahl von Personal, insbesondere für die strategisch bedeutsamen Professuren könnten die in den neuen Steuerungssystemen hoch bewerteten Kriterien wie Publikationen in referierten Zeitschriften oder Drittmittelinwerbung eine zunehmende Rolle spielen.

Mit Hilfe einer Studie zu Habilitierten aus dem Zeitraum 1985 bis 2005 an westdeutschen Universitäten in den Fächern Jura, Mathematik und Soziologie wird in diesem Beitrag untersucht, ob *erstens* die Habilitierten jüngerer Kohorten zunehmend diese meritokratischen Anforde-

rungen (exemplarisch die Drittmittelinwerbung bereits vor der Habilitation, die Gesamtzahl an Publikationen und die Anzahl der Aufsätze in referierten Zeitschriften) umsetzen, *zweitens*, ob sich Berufungschancen über die Zeit verändern und *drittens*, ob in der jüngsten Habilitationskohorte zunehmend meritokratische Kriterien für den Berufungserfolg entscheidend sind. Im Gegenzug ist zu erwarten, dass die Bedeutung nicht-meritokratischer Kriterien, wie z.B. Geschlecht oder soziale Herkunft der Habilitierten, an Bedeutung für den Berufungserfolg verliert. Es wäre mithin ein positiver, nicht-intendierter Nebeneffekt der Strukturreformen, wenn sich zeigen ließe, dass Geschlecht und mehr noch die soziale Herkunft eine im Zeitablauf geringere Rolle spielt. Auch die Gleichstellungs- und Frauenförderung wird unter dem Blickwinkel der Forcierung meritokratischer Kriterien interpretiert (vgl. z.B. die Anforderungen der DFG zur Beteiligung von Frauen an Programmanträgen). Die aus inhaltlichen Erwägungen im betrachteten Zeitraum eingeführten Professuren im Bereich Gender und Diversity könnten – angesichts der Tatsache, dass in diesem Forschungsfeld überwiegend Frauen tätig sind – in der Soziologie zu höheren Chancen für Frauen geführt haben.

## 1. Theorie und Forschungsstand

In diesem Abschnitt wird der Forschungsstand zur Frage resümiert, welche Kriterien im Allgemeinen den Verlauf von Karrieren in der Wissenschaft beeinflussen. Die Selektionsmechanismen sollen die Auswahl von leistungsfähigen Personen sicherstellen, die einen möglichst großen Beitrag zum wissenschaftlichen Fortschritt liefern. Aus diesem Grund beziehen sich die zentralen Kriterien auf die bisherigen *akademischen Leistungen*.

Relativ einfach ist der wissenschaftliche Output in Form von *Publikationen* zu quantifizieren, wobei jedoch disziplinspezifische Publikationskulturen zu beachten sind. In natur- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen zählen vor allem Aufsätze in referierten Journalen, in den Geisteswissenschaften insbesondere Monografien und in den Sozialwissenschaften auch die Mitarbeit in Anthologien. Will man jedoch zusätzlich noch die Qualität der Arbeiten bewerten, wird es schwieriger. Die Nutzung von Zitationsmaßen und Impactgewichtungen, wie sie der (Social) Science Citations Index (SSCI, SCI) bereitstellt, genießt einerseits hohe Legitimität, wird aber auch kritisiert, weil angloamerikanische Zeitschriften überrepräsentiert sind, Zeitschriften mit allgemeinen Themen gegenüber spezialisierten Fachblättern dominieren und Monografien nicht berücksichtigt werden (Gläser 2006).

Dazu kommen noch Fehler in der Datenerfassung durch unterschiedliche Schreibweisen von Autorennamen und Institutionen und die nicht nach der Zahl der Koautoren gewichtete Erfassung. Aktive ForschungsmanagerInnen können es in einem solchen System zu Rekordzahlen bringen, wenn ihre Projektleitung jeweils als Ehrenergenschaft in den Aufsätzen mitgeführt wird. Gut belegt ist der kumulative Effekt wissenschaftlicher Produktivität (frühere Produktivität wirkt sich positiv auf gegenwärtige und künftige Publikationsintensität aus), den Robert K. Merton mit dem Begriff „Matthäuseffekt“ bezeichnet (Merton 1968, 1988; Allison/Stewart 1974; Allison/Long/Kauze 1982). Die intensive Beobachtung und hohe Transparenz, die durch den leicht verfügbaren SCI erreicht wird, könnte den Matthäuseffekt sogar noch verstärken.

Ein weiteres meritokratisches Kriterium ist der Umfang der *Drittmiteleinwerbung*, wobei jedoch wiederum die Vergleichbarkeit zwischen den Disziplinen aufgrund stark unterschiedlichen Mittelbedarfs in Frage steht. Funktional relevant in einigen Disziplinen, wie z.B. dem Maschinenbau, aber auch durch die praktische Ausrichtung an Fachhochschulen, ist die Praxiserfahrung. In diesen Bereichen ersetzt eine erfolgreiche Tätigkeit in der Industrie oft die innerakademische Weiterqualifizierung durch eine Habilitationsschrift (Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy 2008). Zunehmend Beachtung findet bei der Personalauswahl die Leistungen in der Lehre anhand von Lehrevaluationen oder von Stellungnahmen studentischer Mitglieder in Kommissionen. Trotz aller Probleme bei der validen Bewertung dieser Leistungskriterien ist weitgehend unstrittig, dass sie eine legitime Funktion im Auswahlprozess haben.

Finden sich jedoch Unterschiede in den Berufungschancen nach *as-kriptiven Merkmalen* wie *Gender* oder *soziale Herkunft*, widerspricht dies dem meritokratischen Credo der Wissenschaft und ist daher hochschulpolitisch zu kritisieren. Wiederholte Analysen zeigen, dass Frauen auf höheren Statuspositionen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind (European Commission 2009). Sind sie bei den Studierenden und Hochschulabsolventen noch in gleichem Anteil wie Männer beteiligt, sinkt ihr Anteil auf dem Weg durch die universitären Qualifikationsstufen, insbesondere nach der Promotion rapide, was auch als „leaky pipeline“ bezeichnet wird.

Verschiedene Studien untersuchen die dafür verantwortlichen Mechanismen. Bedeutsam scheint hierbei, dass Frauen im Durchschnitt eine geringere wissenschaftliche Produktivität haben (Schubert/Engelage 2011; Long/Fox 1995). Erklärt wird dieses Resultat durch geringere Verfügbarkeit von Ressourcen und Positionen, die einer höheren Produktivität zuträglich sind (Leahey 2007). Es wird untersucht, ob sich die Bewilli-

gungschancen bei Drittmitteln unterscheiden (Allmendinger/Hinz 2002; Hinz/Findeisen/Auspurg 2007). Der Frauenanteil an den Antragstellern ist etwas niedriger als ihr Anteil an den Professuren. Die Bewilligungsquoten sind bei Frauen um 1-2 Prozentpunkte niedriger und der Umfang der Kürzungen ist höher als bei Männern. In Schwerpunktprogrammen finden sich bei einer noch etwas geringeren Repräsentation von Frauen unter den Antragstellern keine Unterschiede in den Bewilligungsraten.

Ursachen für Nachteile von Frauen werden auch in der geschlechtsspezifischen Ungleichverteilung von sozialem Kapital vermutet. So sind Frauen infolge von Homophilie in geringerem Umfang in männlich geprägte berufliche Netzwerke und Forschungsk Kooperationen eingebunden. Sie können private Unterstützung nicht wie Männer in berufliche Vorteile ummünzen (Fuchs/von Stebut/Allmendinger 2001). Von Diskriminierung kann man aber nur dann sprechen, wenn nach Kontrolle von meritokratischen Kriterien noch Unterschiede bestehen bzw. wenn die Möglichkeiten, akademische Meriten zu erwerben, aufgrund leistungsfremder Mechanismen einseitig verteilt sind (siehe auch Gross/Jungbauer-Gans 2007).

Neben Gender wird die *soziale Herkunft* als relevante Bedingung für wissenschaftliche Karrierewege untersucht. In der Studie von Hartmann und Kopp (2001) lässt sich zeigen, dass Promovierte aus großbürgerlichem Elternhaus häufiger Elitepositionen erreichen als Promovierte aus niedrigeren sozialen Schichten. Mit diesen deutschen Daten trifft dies auf akademische Positionen in geringerem Maße zu als auf Positionen in der Wirtschaft oder Politik, in einer Schweizer Studie hingegen in stärkerem Umfang (vgl. Rothböck/Sacchi/Buchmann 1999). Erklärt werden die höheren Chancen bei großbürgerlicher Herkunft durch die habituelle Prägung im Elternhaus, die Vorteile bei der Bewerbung um hochrangige Positionen schafft (Hartmann 2002).

Weitere nicht-meritokratische Mechanismen erscheinen im wissenschaftlichen Arbeitszusammenhang von Bedeutung. Bereits erwähnt wurde die *Netzwerkeinbindung*, die essenziell ist in wissenschaftlichen Kooperationen und bei der Weitergabe von Informationen. Bei Koautorchaft und Einwerbung von Drittmitteln in Großprojekten sind Kooperationsbeziehungen Teil der produktiven Leistungen. Dazu zählt auch die Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren zur Integration in Arbeitszusammenhänge und informelle Unterstützung (Long 1990; Long/McGinnis 1985). Wissenschaftliche soziale Netzwerke haben auch eine Funktion beim Erwerb von persönlicher Reputation. Leistungsbeurteilungen durch Personen, mit denen Kooperations- oder Abhängigkeitsbezie-

hungen bestehen, bewegen sich in einer Grauzone, da sachfremde Aspekte die Entscheidung beeinflussen könnten.

Der Wettbewerb in Hochschulen um die rare Position der Professur wird gerade im Hinblick auf die abnehmende Anzahl von Lehrstuhlvakanzanzen in den nächsten Jahren virulent. Umso entscheidender wird daher die Kenntnis der relevanten Erfolgsfaktoren auf dem Weg zur Professur. Der Beitrag untersucht anhand einer Primärstudie die Fragestellungen, ob sich (a) Habilitierte zunehmend um die Umsetzung leicht messbarer, meritokratischer Kriterien wie etwa Drittmittel und Aufsätze in referierten Zeitschriften bemühen, ob sich die Habilitierten der unterschiedlichen Fachdisziplinen in diesem Punkt unterscheiden, (b) ob die Chancen der jüngeren Habilitationskohorten, auf eine Professur berufen zu werden, zunimmt und (c) ob zunehmend meritokratische Kriterien gegenüber askriptiven Merkmalen für den Berufungserfolg entscheidend sind.

## **2. Daten und Methoden**

Für die Untersuchung dieser Fragestellung verwenden wir die Daten einer Habilitiertenbefragung, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert wurde (DFG, Ju 414/5-1). Befragt wurden Personen, die sich 1985 bis 2005 an einer westdeutschen Universität in einem der drei Fächer – Soziologie, Mathematik oder Rechtswissenschaften – habilitiert haben. Im Vorfeld wurden qualitative Interviews durchgeführt, um Detailwissen über die Leistungskriterien und Fachspezifika zu erhalten (Gross et al. 2008). Für die quantitative Hauptuntersuchung wurden zuerst alle Dekanate westdeutscher Universitäten danach befragt, welche Personen (unter Angabe der Namen, Habilitationsjahr und -thema) sich in dieser Zeitspanne und in diesen Fächern an ihrer Universität habilitiert haben. Im Anschluss wurden die aktuellen E-Mail-Adressen der Habilitierten über eine Internetsuche recherchiert. Falls keine E-Mail-Adresse erhältlich war, wurden Postadressen recherchiert. Die Habilitierten erhielten eine E-Mail-Adresse mit einem passwortgeschützten Link zu der Online-Befragung und zudem einen schriftlichen Fragebogen im Anhang. Auf diese Weise konnten sie wählen, ob sie online oder schriftlich postalisch teilnehmen. Falls lediglich eine Postadresse zugänglich war, erhielten die Befragten einen schriftlichen Fragebogen per Post mit frankiertem Rückumschlag. Insgesamt haben 716 Personen an der Befragung teilgenommen. Die bereinigte Rücklaufquote beträgt dabei 45%. Dieser Wert ist als äußerst positiv zu bewerten, da es sich um eine Klientel handelt, die im Allgemeinen eine geringe Teilnahmebereitschaft aufweist (hochgebildete Personen mit hohem Berufsstatus).

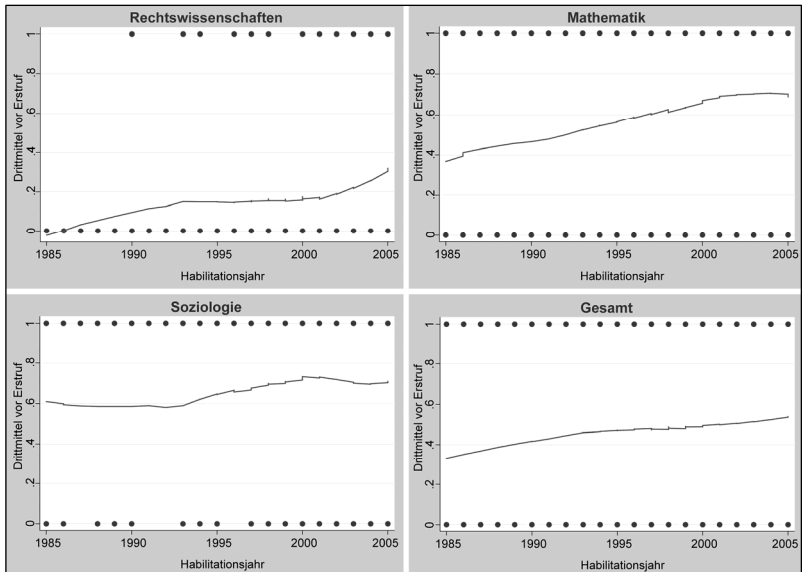
Der Fragebogen gliedert sich in die inhaltlichen Bereiche (a) Qualifikationsstufen und Beschäftigungsverhältnisse, (b) wissenschaftliche Leistungen, (c) privates und akademisches soziales Kapital und (d) soziodemographische Faktoren. Der Bereich (a) umfasst u.a. Zeit- und Ortsangaben zu den Universitäten, an denen Studium, Promotion und Habilitation absolviert wurden, Auslandsaufenthalte, Beschäftigungsverhältnisse, Schwerpunktsetzung in Forschung, Lehre, Studierendenbetreuung und akademischer Selbstverwaltung sowie Bewerbungsverhalten und -erfolg auf Professuren und alternative Karrierewege. Abschnitt (b) erfragt hinsichtlich wissenschaftlicher Leistungen u.a. Drittmittelerwerb, Gutachter-tätigkeiten, Preise und Auszeichnungen, aktive Konferenzteilnahmen sowie die Anzahl, Art und Koautorenschaft von Publikationen. Soziales Kapital (c) wurde hauptsächlich über die Anzahl und sozialen Merkmale von bekannten Personen im akademischen Umfeld erfasst. Zusätzlich wurden Angaben zum akademischen Mentor bzw. der Mentorin erbeten. Letztendlich umfasst der Bereich (d) soziodemographische Angaben wie Geschlecht, Geburtsjahr, Familienstand, Partnerschaft und Kinder sowie Beteiligung an Haushaltsarbeit und Erwerbseinkommen zum Zeitpunkt der Habilitation und die soziale Herkunft über den höchsten Bildungsabschluss und Berufsstatus der Eltern. Von Einschätzungen über die Bedeutung von Drittmitteln und Publikationen durch die Befragten wurde abgesehen.

### **3. Ergebnisse**

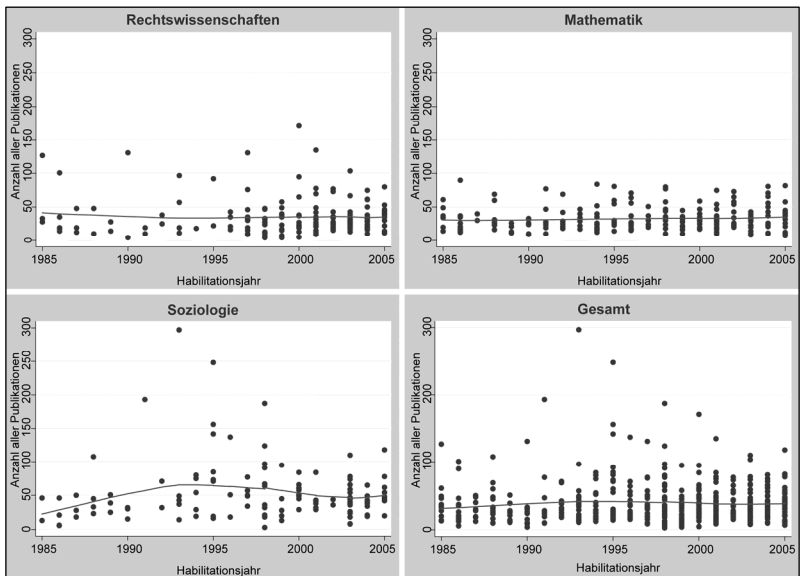
Zur Beantwortung der Frage (a), ob sich die Habilitierten zunehmend um die Umsetzung der meritokratischen, leicht messbaren Leistungsindikatoren wie Einwerbung von Drittmitteln und Publikationen in SCI-geführten Zeitschriften bemühen, haben wir Lowess-Diagramme erstellt, die diesen Zusammenhang visualisieren (siehe Graphiken 1, 2 und 3). Auf der x-Achse ist jeweils das Habilitationsjahr abgetragen und auf der y-Achse die Wahrscheinlichkeit, noch vor dem Erstruf Drittmittel eingeworben zu haben (Graphik 1), die Anzahl aller Publikationen bis zur Habilitation (Graphik 2) und die Anzahl der SCI-geführten Zeitschriftenartikel bis zur Habilitation (Graphik 3). Leider haben wir keine Informationen darüber, wie hoch die Bedeutung dieser Kriterien in der Qualifikationsphase von den Habilitierten selbst eingeschätzt wurde, da dies retrospektiv nicht valide erfassbar wäre.



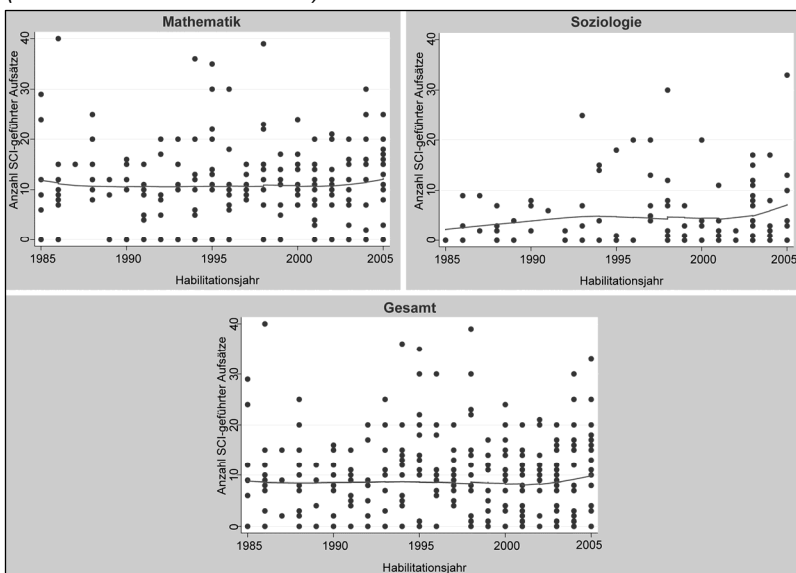
**Graphik 1: Wahrscheinlichkeit von Drittmittelinwerbung vor Erstruf nach Fachdisziplin**



**Graphik 2: Anzahl aller Publikationen nach Fachdisziplin**



**Graphik 3: Anzahl SCI-geführter Publikationen nach Fachdisziplin (ohne Rechtswissenschaften)**



Insgesamt ist eine steigende Tendenz der Einwerbung von Drittmitteln noch vor dem Erstruf zu verzeichnen (siehe Graphik 1). In den Rechtswissenschaften ist zwischen 1985 und 1993 ein Anstieg der Wahrscheinlichkeit auf Drittmiteleinwerbung auf niedrigem Niveau sichtbar, während ab dem Jahr 2000 ein rasanter Anstieg festgestellt werden kann. Dieses Ergebnis spiegelt auch die im Rahmen der qualitativen Vorstudie erhaltenen Aussagen von JuristInnen wider, dass Drittmittel in ihrer Fachdisziplin erst in jüngster Zeit infolge der Stellenstreichungen an Bedeutung gewinnen (Gross et al. 2008). In der Mathematik lässt sich ein kontinuierlich steigender Trend zu einer höheren Wahrscheinlichkeit der Drittmiteleinwerbung von 1985 bis 2005 beobachten. Währenddessen ist in der Soziologie lediglich ein moderater Anstieg in den 1990er Jahren zu verzeichnen, wobei für diese Zeitspanne die Wahrscheinlichkeit der Drittmiteleinwerbung durch den wissenschaftlichen Nachwuchs insgesamt sehr hoch ist.

Dies ist vermutlich der Tatsache geschuldet, dass für empirische Forschung zusätzliche Mittel benötigt werden, die durch die universitäre Grundausrüstung in der Regel nicht bereitgestellt werden. Zur Beantwortung der Frage (a) kann festgehalten werden, dass generell ein steigender Trend zu Drittmitteln bzw. der frühen Einwerbung von Drittmitteln vor

dem Erstruf festgestellt werden kann, wobei sich Niveau und die Zeitintervalle des starken Anstiegs zwischen den Disziplinen unterscheiden.

Graphik 2 visualisiert die Anzahl aller Publikationen bis zur Habilitation. Über alle untersuchten Fachdisziplinen hinweg kann weder ein Anstieg noch ein Rückgang verzeichnet werden. Lediglich im Fach Soziologie lässt sich ein Anstieg der Gesamtzahl an Publikationen von Habilitierten der Jahre 1985 bis 1995 feststellen, wobei die Anzahl aller Publikationen bei den darauffolgenden Habilitiertenkohorten in der Soziologie wieder sinkt.

Graphik 3 zeigt die Entwicklung der Publikation von Aufsätzen in SCI-geführten Journalen. Die Rechtswissenschaften bleibt hier außen vor, da Zeitschriften mit peer-review-Verfahren in den weitgehend national orientierten Rechtswissenschaften bislang kaum Bedeutung hatten (Gross et al. 2008). Die Anzahl der SCI-geführten Publikationen ist in der Mathematik über die untersuchte Zeitspanne hinweg konstant und auf hohem Niveau. Während in der Mathematik für diese Zeit im Durchschnitt 10,6 Aufsätze in SCI-Journalen von den befragten Habilitierten vor dem Erstruf publiziert wurden, liegt dieser Wert in der Soziologie mit 4,6 höchst signifikant tiefer (t-Wert von 6,88). In der Soziologie ist jedoch ein stärkerer Anstieg der SCI-Publikationen nach 2000 sichtbar.

Insgesamt muss Frage (a), ob sich die Habilitierten zunehmend um die Umsetzung der meritokratischen, leicht messbaren Leistungsindikatoren bemühen, differenziert beantwortet werden. Habilitierte werben zunehmend schon vor der Habilitation Drittmittel ein. Die Gesamtzahl an Publikationen hat sich zwar über die Habilitationskohorten von 1985-2005 kaum verändert, wobei aber seit der Habilitationskohorte von 2000 die Anzahl der SCI-geführten Publikationen in der Mathematik und Soziologie etwas angestiegen ist.

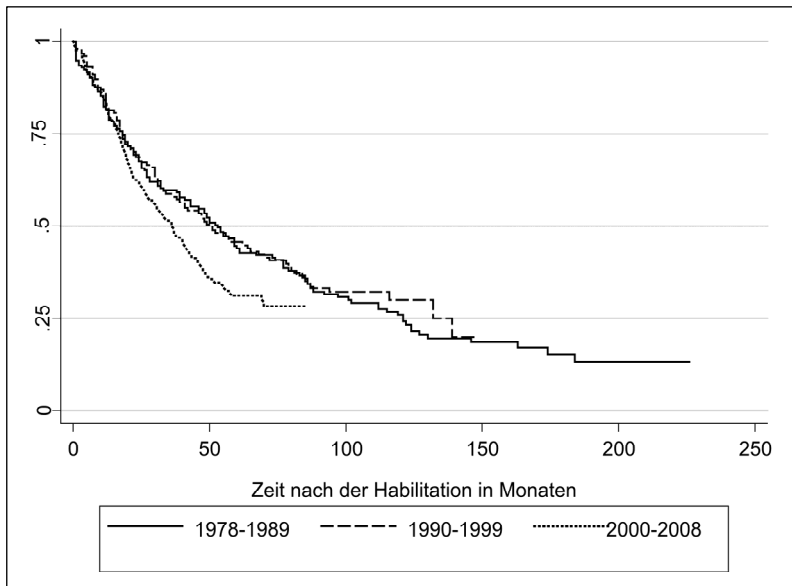
Im Folgenden wird die Frage (b) untersucht, ob die Chancen der jüngeren Habilitationskohorten auf eine Professur berufen zu werden, zunehmen. Graphik 3 zeigt Kaplan-Meier-Überlebenskurven<sup>1</sup>. Auf der y-Achse ist der Anteil der Personen nach der Habilitation verzeichnet, die sich „at risk“ be-

---

<sup>1</sup> Die Kaplan-Meier-Überlebenskurve ist eine nichtparametrische deskriptive Methode der Ereignisdatenanalyse. Da die Methode keine Verteilungsannahmen trifft, eignet sie sich insbesondere für erste beschreibende Analysen (Blossfeld/Rohwer 2002: 56). Vereinfacht gesagt werden in unserem Fall alle Habilitierten zum Zeitpunkt der Habilitation auf den Wert Null der Zeitachse gesetzt. Die Überlebenskurve beschreibt den Anteil der Befragten, der nach bestimmten Zeitintervallen noch im Ausgangszustand ist, d.h. noch nicht auf eine Professur berufen wurde. Die Methoden der Ereignisdatenanalyse haben den Vorteil, auch diejenigen Fälle, die den Zielzustand (hier Erstruf) nicht erreichen, für ihre Beobachtungsdauer (bis zur letzten Bewerbung oder bis zur Befragung) zu berücksichtigen.

finden d.h. noch auf der Suche nach einer Professur sind. Die x-Achse beschreibt den Zeitverlauf in Monaten nach der Habilitation.

Graphik 4: Überlebenskurven nach Habilitationskohorte



Es lässt sich an Graphik 4 ablesen, dass insbesondere die Habilitierten der jüngsten Kohorte (Habilitation nach dem Jahr 2000), am schnellsten berufen werden: Die Chancen auf eine zeitnahe Berufung nach der Habilitation steigen in der jüngsten Vergangenheit. Dies lässt sich sicherlich auf die Vakanzen, die durch die Emeritierung/Pensionierung der Professorinnen und Professoren, die in den 1970er Jahren zahlreich berufen wurden, zurückführen.

In Tabelle 1 wird schließlich die Frage (c) analysiert, ob meritokratische Kriterien durch den gesteigerten Wettbewerb an Hochschulen eine zunehmende Bedeutung bei Berufungen gewinnen. Geschätzt werden multivariate Cox-Regressionsmodelle<sup>2</sup> jeweils getrennt für die Habilitati-

<sup>2</sup> Cox-Modelle sind semiparametrische Verfahren zur Schätzung der Transitionsrate in Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren. Die Form der Transitionsrate bleibt dabei unspezifiziert (Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007: 223). Für unseren Fall heißt das, dass der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die Berufungswahrscheinlichkeit als im Zeitverlauf konstant angenommen wird. Die abhängige Variable besteht aus der Information zum Berufungserfolg (ja/nein) und der Dauer bis zum Eintritt dieses Ereignisses bzw. dem Ende der Beobachtungs-

onskohorten bis 2000 und ab 2001. Entgegen den Erwartungen haben MathematikerInnen, die schon vor der Habilitation Drittmittel eingeworben haben, tendenziell schlechtere Berufungschancen; gleiches gilt für SoziologInnen der späten Habilitationskohorte.

**Tabelle 1: Cox-Regressionen mit Berufungschance als abhängige Variable (t-Werte in Klammern)**

	<b>Rechtswissenschaften</b>		<b>Mathematik</b>		<b>Soziologie</b>	
Habilitationskohorte	1985-2000	2001-2005	1985-2000	2001-2005	1985-2000	2001-2005
<i>Persönliche Merkmale</i>						
Gender (1=weiblich)	0,90 (-0,28)	0,84 (-0,43)	1,09 (0,28)	0,63 (-0,75)	1,38 (0,70)	0,93 (-0,15)
Berufsprestige der Eltern	0,92 (-0,23)	1,91 (1,14)	1,44 (1,22)	1,45 (0,80)	0,89 (-0,30)	2,41 (1,42)
Bildungsjahre der Eltern	1,07 (2,19)*	1,01 (0,48)	1,03 (1,37)	1,00 (0,14)	1,03 (0,88)	0,82 (-1,78) <sup>+</sup>
<i>Produktivität</i>						
Drittmittel vor Habilitation			0,68 (-1,66) <sup>+</sup>	0,71 (-0,85)	0,98 (-0,07)	0,28 (-2,03)*
# Publikationen (alle) log	1,36 (1,79) <sup>+</sup>	1,19 (0,67)	0,85 (-0,58)	2,31 (2,06)*	0,91 (-0,46)	1,61 (0,80) <sup>+</sup>
# Publikationen (SCI) log			0,96 (-0,26)	0,83 (-0,87)	1,36 (2,16)*	1,76 (1,83) <sup>+</sup>
<i>Sozialkapital</i>						
MentorIn, hohe Reputation <sup>a</sup>	1,38 (0,81)	2,42 (1,93) <sup>+</sup>	2,10 (2,33)*	1,40 (0,72)	1,13 (-0,07)	7,65 (2,24)*
<b># Fälle</b>	<b>92</b>	<b>81</b>	<b>141</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>53</b>

Signifikanz: + < 0,10; \* < 0,05

<sup>a</sup> 0-1-standardisierter Index aus 3 Items (1-5): "Mein(e) Mentor(in) besitzt in der Fachwelt eine sehr hohe Reputation." "Mein(e) Mentor(in) besitzt sehr viele fachliche Kontakte." "Meine(e) Mentor(in) hat mir häufig Kontakte vermittelt." (Cronbachs Alpha = 0,75).

Ebenso überraschend ist das Ergebnis, dass die Bedeutung der Gesamtzahl an Publikationen in den Rechtswissenschaften für die Berufungswahrscheinlichkeit bei der Kohorte der nach 2000 Habilitierten abnimmt. Eine zunehmende Bedeutung meritokratischer Kriterien findet sich hin-

---

dauer. Es wird also der Einfluss der Berufungschance in Abhängigkeit von den Kovariaten für die Zeitabschnitte nach der Habilitation in Monaten geschätzt.

gegen in der Mathematik, wo sich die Gesamtzahl der Publikationen bei der jüngeren Kohorte stärker positiv bemerkbar macht. Ebenso wirken sich die Anzahl aller Publikationen sowie der SCI-geführten Publikationen in der Soziologie in der späteren Kohorte positiv auf den Berufungserfolg aus (der kleinere t-Wert bei der Anzahl der SCI-geführten Publikationen in der späteren Kohorte ist der geringeren Fallzahl geschuldet). Die tendenziell positiven Effekte der Publikationen und tendenziell negativen Effekte der Drittmittel auf die Berufungschancen können als Output-orientierte Leistungsbewertung gesehen werden.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass sich in Jura in der älteren Kohorte die soziale Herkunft (gemessen an der Bildung der Eltern über den höchsten erreichten Schulabschluss) positiv auf die Berufungschancen auswirkt, während in der jüngeren Kohorte kein solcher Effekt mehr existiert. Weder beim Geschlecht noch bei der Bedeutung des Berufsprestiges der Eltern sind die Effekte auf die Übergangsrate in den drei Disziplinen signifikant. Zusätzlich findet sich das Ergebnis, dass ein Mentor bzw. eine Mentorin mit hoher Reputation in Jura und in der Soziologie im Kohortenvergleich an Bedeutung gewinnt, während dieser Effekt in der Mathematik in der jüngeren Kohorte verschwindet.

#### **4. Zusammenfassung und Ausblick**

Dieser Beitrag untersucht zum einen, ob die leicht messbaren Leistungskriterien, die im Rahmen dieser Entwicklung eingefordert werden, zunehmend bei den Habilitierten umgesetzt werden. Zum anderen wird eruiert, ob die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses, nach der Habilitation berufen zu werden, generell zunehmen und ob diese Chancen zunehmend meritokratisch begründet sind. Wir kommen zu dem Ergebnis, dass die Einwerbung von Drittmitteln und die Publikationen in SCI-geführten Journalen bei den befragten Habilitierten im Zeitverlauf zunehmen bzw. dass die Habilitierten der jüngeren Kohorten diese Anforderungen stärker umsetzen als diejenigen der älteren Kohorten. Zudem kann gezeigt werden, dass die Berufungschancen der jüngsten Habilitationskohorte (nach 2000) deutlich positiver ausfallen als der älteren Habilitationskohorten, was vermutlich der „Irrationalität des Rekrutierungssystems“ (Burkart 1995: 271) geschuldet ist, die sich durch die „Aufblähung und Schrumpfung von Mittelbau und Professorenschaft gewissermaßen nach dem Naturgesetz des Schweinezyklus“ zeigt (Burkart 1995: 276).

In Bezug auf die Frage, ob meritokratische Kriterien an Bedeutung gewinnen, ist die Antwort nicht einfach. Sowohl in Jura als auch in Soziologie verlieren Publikationsindikatoren tendenziell ihre Bedeutung für

die Berufung, während die Bedeutung eines Mentors bzw. einer Mentorin mit hoher Reputation steigt. In der Mathematik ist es umgekehrt: Die Zahl an Publikationen gewinnt an Gewicht bei Berufungen, während die Bedeutung eines Mentors mit hoher Reputation abnimmt. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass bei einer umfangreicheren Datengrundlage deutlichere Ergebnisse erzielt werden könnten. Da die Habilitation als zwingende Voraussetzung einer akademischen Laufbahn in jüngerer Zeit an Bedeutung verliert, sollte sich zukünftige Forschung auf Promovierte als ProfessuranwärterInnen beziehen und dabei auch den Weg über die Juniorprofessur in den Blick nehmen.

## Literatur

- Allison, Paul D. / Stewart, John A. 1974: Productivity differences among scientists: Evidence for accumulative advantage. In: *American Sociological Review*, Vol. 39, Heft 4, S. 596–606
- Allison, Paul D. / Long, J. Scott / Kauze, T K. 1982: Cumulative advantage and inequality in science. In: *American Sociological Review*, Vol. 47, Heft 4, S. 615–625
- Allmendinger, Jutta / Hinz, Thomas 2002: Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 31, Heft 4, S. 275–293
- Blossfeld, Hans-Peter / Golsch, Katrin / Rohwer, Götz 2007: *Event History Analysis with Stata*. New York: Taylor & Francis
- Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer, Götz 2001: *Techniques of Event History Modeling*. 2<sup>nd</sup> edition. Mahwah, London: Lawrence Erlbaum Associates
- Burkart, Günter (1995). Glücksgöttinnen als Wegbereiter deutscher Professorenkarrieren? In: *BIOS*, Vol. 8, Heft 2, S. 271–277
- European Commission 2009: *She figures 2009*. Online verfügbar unter (abgerufen am 10.02.2011): [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf)
- Fuchs, Stefan / Stebut, Janina v. / Allmendinger, Jutta 2001: Gender, science, and scientific organizations in Germany. In: *Minerva*, Vol. 39, Heft 2, S. 175–201
- Gläser, Jochen 2006: Die Fallstricke der Bibliometrie. In: *Soziologie*, Vol. 35, Heft 1, S. 42–51
- Gross, Christiane / Jungbauer-Gans, Monika 2007: Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. In: *Soziale Welt*, Vol. 58, Heft 4, S. 453–471
- Gross, Christiane / Jungbauer-Gans, Monika / Kriwy, Peter 2008: Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* Vol. 30, Heft 4, S. 8–32
- Hartmann, Michael 2002: *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt, New York: Campus Verlag
- Hartmann, Michael / Kopp, Johannes 2001: Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 53, Heft 3, S. 436–466

- Hinz, Thomas / Findeisen, Ina / Auspurg, Katrin 2007: Wissenschaftlerinnen in der DFG. Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991-2004). Weinheim: Wiley-VCH Verlag
- Küpper, Hans-Ulrich 2009: Effizienzreform der deutschen Hochschulen nach 1990 – Hintergründe, Ziele, Komponenten. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Vol. 31, Heft 4, S. 50–75
- Leahey, Erin 2007: Not by productivity alone: How visibility and specialization contribute to academic earnings. In: American Sociological Review, Vol. 72, Heft 4, S. 533–561
- Long, J. Scott 1990: The origins of sex differences in science. In: Social Forces, Vol. 68, Heft 4, S. 1297–1316
- Long, J. Scott / Fox, Mary F. 1995: Scientific careers: Universalism and particularism. In: Annual Review of Sociology, Vol. 21, Heft August, S. 45–71
- Long, J. Scott / McGinnis, Robert 1985: The effects of the mentor on the academic career. In: Scientometrics, Vol. 7, Heft 3, S. 255–280
- Mayer, Karl U. 1993: Generationsdynamik in der wissenschaftlichen Forschung: Personen, Organisationen und Programme. Mayer, Karl U. (Hg.): Generationsdynamik in der Forschung. Frankfurt: Campus, S. 9–31.
- Meier, Frank / Schimank, Uwe 2009: Matthäus schlägt Humboldt? „New Public Management“ und die Einheit von Forschung und Lehre. In: Beiträge zur Hochschulforschung Vol. 31, Heft 1, S. 42–61
- Merton, Robert K. 1968: The Matthew effect in science. In: Science, Vol. 159, No. 3810, S. 56–63
- Merton, Robert K. 1988: The Matthew effect in science, II. Cumulative advantage and the symbolism of intellectual property. In: Isis, Vol. 79, Heft 4, S. 606–623
- Münch, Richard 2007: Die akademische Elite. Frankfurt: edition suhrkamp
- Rothböck, Sandra / Sacchi, Stefan / Buchmann, Marlis 1999: Die Rekrutierung der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Eliten in der Schweiz. Eine explorative Studie. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 25, Heft 3, S. 459–496
- Schluchter, Wolfgang 1996: Neubeginn durch Anpassung. Studien zum ostdeutschen Übergang. Frankfurt: Suhrkamp Taschenbuch
- Schubert, Frank / Engelage, Sonja 2011: Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 63, Heft 3, S. 431–457



# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack  
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion:  
Daniel Hechler

---

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg  
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-28-1

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de>

Von 1991 bis 2001 erschien „die hochschule“ unter dem Titel „hochschule ost“ an der Universität Leipzig (<http://www.uni-leipzig.de/~hso>). „die hochschule“ steht in der editorischen Kontinuität von „hochschule ost“ und dokumentiert dies durch eine besondere Aufmerksamkeit für ostdeutsche Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung sowie -geschichte.

Als Beilage zum „journal für wissenschaft und bildung“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ([www.hof.uni-halle.de](http://www.hof.uni-halle.de)). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack (Direktion) und Anke Burkhardt (Geschäftsführung). Durch einen Kooperationsvertrag ist HoF mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg ([www.wzw-online.de](http://www.wzw-online.de)) verbunden.

Neben der Zeitschrift „die hochschule“ mit dem „HoF-Berichterstatte“ publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (ISSN 1436-3550) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig.

*Umschlagseite: Motorradrennen am 31. Juli 1949 in Wittenberg*

*(Fotostudio Kirsch, Wittenberg)*

*Cartoon Umschlagrückseite: Karsten Schley*

## **Wettbewerb und Hochschulen**

### **6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011**

*Martin Winter; Carsten Würmann:*

Wettbewerb und Hochschulen. Editorial .....6

*Martin Winter:*

Wettbewerb im Hochschulwesen .....17

*Andres Friedrichsmeier; Silke Fürst:*

Neue Governance als Wettbewerb um Sichtbarkeit.

Zur veränderten Dynamik der Öffentlichkeits- und

Medienorientierung von Hochschulen.....46

*Choni Flöther; René Kooij:*

Hochschulen als Faktoren im regionalen Standortwettbewerb.

(K)eine Gewinner-Verlierer-Story?.....65

*Sascha Gerber; Linda Jochheim:*

Paradigmenwechsel im Wissenschaftswettbewerb?

Umsetzungsstand und Wirkung neuer Steuerungsinstrumente

im deutschen Universitätssystem .....82

*Justus Henke; Dieter Dohmen:*

Wettbewerb durch leistungsorientierte Mittelzuweisungen?

Zur Wirksamkeit von Anreiz- und Steuerungssystemen

der Bundesländer auf Leistungsparameter der Hochschulen.....100

*René Krempkow; Patricia Schulz:*

Welche Effekte hat die leistungsorientierte Mittelvergabe?

Das Beispiel der medizinischen Fakultäten Deutschlands..... 121

*Thorsten Lenz; Günter Raßer:*

Forschungsleistung im Ländervergleich. Forschung an

Hochschulen und strukturelle Bedingungen der Länder..... 142

*Thamar Klein; Alexandra Kraatz; Stefan Hornbostel:*

Begutachtungsprozesse im Wettbewerb um Drittmittel.

Das Beispiel der Sonderforschungsbereiche ..... 164

*Diana Schmidt-Pfister; Nora Hangel:*

Wettbewerb und Zusammenarbeit im universitären Forschungsalltag.

Ambivalent und untrennbar ..... 183

*Roland Bloch; Carsten Würmann:*

Außer Konkurrenz? Lehre und Karriere..... 199

*Fred G. Becker; Wögen N. Tadsen; Ralph Stegmüller; Elke Wild:*

Ansichten und Anreize „guter Lehre“ aus Sicht

von Hochschulleitungen. Ergebnisse einer Interviewserie ..... 220

*Marius Herzog:*

Karriere in der Lehre? Die Lehrorientierung wissenschaftlicher

Mitarbeiter und ihre Bedeutung für die Wettbewerbsarena Lehre ..... 233

*Monika Jungbauer-Gans; Christiane Gross:*

Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen

in wissenschaftlichen Karrieren ..... 245

*Heinke Röbbken; Gerd Grözingen:*

Wissenschaftliche Karrieren im Maschinenbau.

Eine netzwerktheoretische Analyse zum Reputationswettbewerb..... 260

*Wiebke Esdar; Julia Gorges; Elke Wild:*

Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und

multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses ..... 273

*Brigitte Aulenbacher; Birgit Riegraf:*

*Economical Shift* und demokratische Öffnungen.

Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und

geschlechtergerechten Universität..... 291

## **PUBLIKATIONEN**

Benedict Kaufmann: Akkreditierung als Mikropolitik.  
Zur Wirkung neuer Steuerungsinstrumente  
an deutschen Hochschulen (*Alexander Mitterle*) .....304

*Peer Pasternack; Daniel Hechler:*  
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen  
in Ostdeutschland seit 1945.....308

**Autorinnen & Autoren** .....322

## Autorinnen & Autoren

**Brigitte Aulenbacher**, Prof. Dr. rer. soc., Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen und Leiterin der Abteilung Theoretische Soziologie und Sozialanalysen im Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz, eMail: [brigitte.aulenbacher@jku.at](mailto:brigitte.aulenbacher@jku.at)

**Fred G. Becker**, Prof. Dr. rer. pol., Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personal, Organisation und Unternehmensführung, Universität Bielefeld, u.a. Projektleiter des Projekts „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“, eMail: [lstfgbecker@wiwi.uni-bielefeld.de](mailto:lstfgbecker@wiwi.uni-bielefeld.de)

**Roland Bloch**, Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: [roland.bloch@hof.uni-halle.de](mailto:roland.bloch@hof.uni-halle.de)

**Dieter Dohmen**, Dr. rer. oec., Leiter des Instituts für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin (FIBS), eMail: [d.dohmen@fibs.eu](mailto:d.dohmen@fibs.eu)

**Wiebke Esdar**, Dipl.-Psych., B.A. (Sozialwissenschaften, Geschichte), wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [wiebke.esdar@uni-bielefeld.de](mailto:wiebke.esdar@uni-bielefeld.de)

**Choni Flöther**, Dr. rer. pol., Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel), eMail: [c.floether@incher.uni-kassel.de](mailto:c.floether@incher.uni-kassel.de)

**Andres Friedrichsmeier**, Dr. phil., Organisationssoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: [friedrichsmeier@wwu.de](mailto:friedrichsmeier@wwu.de)

**Silke Fürst** M.A., Kommunikationswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: [silke.fuerst@wwu.de](mailto:silke.fuerst@wwu.de)

**Sascha Gerber**, Dipl.-Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik, eMail: [sascha.gerber@ruhr-uni-bochum.de](mailto:sascha.gerber@ruhr-uni-bochum.de)

**Julia Gorges**, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [julia.gorges@uni-bielefeld.de](mailto:julia.gorges@uni-bielefeld.de)

**Christiane Gross**, Dr. sc. pol., Soziologin, Habilitationsstipendiatin am Institut für Sozialwissenschaften, Universität Kiel, eMail: [cgross@soziologie.uni-kiel.de](mailto:cgross@soziologie.uni-kiel.de)

**Gerd Grözing**, Prof. Dr., Professor im Fachgebiet Sozial- und Bildungsökonomie, Universität Flensburg, eMail: [groezing@uni-flensburg.de](mailto:groezing@uni-flensburg.de)

**Nora Hangel**, Dr. phil., Philosophin und Kulturwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ am Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ an der Universität Konstanz, eMail: [nora.hangel@uni-konstanz.de](mailto:nora.hangel@uni-konstanz.de)

**Daniel Hechler** M.A., wissenschaftlicher Referent am Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

**Justus Henke**, Mag. rer. soc. oec., eMail: [justus.henke@gmail.com](mailto:justus.henke@gmail.com)

**Marius Herzog**, Dr. phil., Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Stabstelle Studium und Lehre an der Hochschule Hannover, eMail: [marius.herzog@fn-hannover.de](mailto:marius.herzog@fn-hannover.de)

**Stefan Hornbostel**, Prof. Dr., Professor für Soziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin und Leiter des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), eMail: [hornbostel@forschungsinfo.de](mailto:hornbostel@forschungsinfo.de)

**Linda Jochheim**, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik, eMail: [linda.jochheim@ruhr-uni-bochum.de](mailto:linda.jochheim@ruhr-uni-bochum.de)

**Monika Jungbauer-Gans**, Prof. Dr. rer. pol., Soziologin, Fachbereich Wirtschaftssoziologie der Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie, eMail: [monika.jungbauer-gans@wiso.uni-erlangen.de](mailto:monika.jungbauer-gans@wiso.uni-erlangen.de)

**Thamar Klein**, Dr. phil, Ethnologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, eMail: [klein@forschungsinfo.de](mailto:klein@forschungsinfo.de)

**René Kooij**, M.Sc., Geograph, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel), eMail: [kooij@incher.uni-kassel.de](mailto:kooij@incher.uni-kassel.de)

**Alexandra Kraatz**, Dr. phil., Ethnologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: [kraatz@forschungsinfo.de](mailto:kraatz@forschungsinfo.de)

**René Krempkow**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: [krempkow@forschungsinfo.de](mailto:krempkow@forschungsinfo.de)

**Thorsten Lenz**, Dipl.-Kfm., wissenschaftlicher Referent am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, eMail: [lenz@ihf.bayern.de](mailto:lenz@ihf.bayern.de)

**Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Geschäftsführer WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: [peer.pasternack@hof.uni-halle.de](mailto:peer.pasternack@hof.uni-halle.de); <http://www.peer-pasternack.de>

**Günter Raßer**, Dr. rer. nat., Statistiker, wissenschaftlicher Referent am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, eMail: [Rasser@ihf.bayern.de](mailto:Rasser@ihf.bayern.de)

**Birgit Riegraf**, Prof. Dr. phil., Professorin für Allgemeine Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn, eMail: [riegraf@mail.upb.de](mailto:riegraf@mail.upb.de)

**Heinke Röbbken**, Prof. Dr., Professorin für Bildungsorganisation und Bildungsmanagement, Universität Oldenburg, eMail: [heinke.roebken@uni-oldenburg.de](mailto:heinke.roebken@uni-oldenburg.de)

**Diana Schmidt-Pfister**, Dr. phil., Politikwissenschaftlerin, Geographin und Ethnologin, Leiterin des Projekts „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ am Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ an der Universität Konstanz, eMail: [diana.schmidt-pfister@uni-konstanz.de](mailto:diana.schmidt-pfister@uni-konstanz.de)

**Patricia Schulz**, Dipl.-Pol., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: [schulz@forschungsinfo.de](mailto:schulz@forschungsinfo.de)

**Ralph Stegmüller**, Dipl.-Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“ in der Arbeitseinheit für pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [rstegmueller@wiwi.uni-bielefeld.de](mailto:rstegmueller@wiwi.uni-bielefeld.de)

**Wögen N. Tadsen**, Dipl.-Kfm., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“ am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personal, Organisation und Unternehmensführung, Universität Bielefeld, eMail: [wtadsen@uni-bielefeld.de](mailto:wtadsen@uni-bielefeld.de)

**Elke Wild**, Prof. Dr. phil., Professorin für Pädagogische Psychologie an der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld, u.a. Projektleiterin der Projekte „Conflicting goals @ universities (ConGo)“ und „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“, eMail: [elke.wild@uni-bielefeld.de](mailto:elke.wild@uni-bielefeld.de)

**Martin Winter**, Dr. phil., Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: [martin.winter@hof.uni-halle.de](mailto:martin.winter@hof.uni-halle.de)

**Carsten Würmann**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: [carsten.wuermann@hof.uni-halle.de](mailto:carsten.wuermann@hof.uni-halle.de)